

1 はじめに

雇用の分野における男女の均等取扱いを図る上で4つの検討事項はそれぞれ重要な課題であり、いずれも前向きな対応が望まれる。今後、本報告書を受けて、関係者の議論を経て適切な対応、措置が講じられることを願うものである。

2 男女双方に対する差別の禁止

(1) 検討の経緯

制定当初は女性が有利に扱われることを許容していた均等法も平成9年改正で女性に対する優遇を原則禁止としたが、先進諸国では概ね男女双方を対象に差別を禁止しており、我が国のその後の法制の動きも男女双方を対象としている等から、改めて男女双方差別禁止の意義を整理することが必要。

(2) 女性に対する差別禁止を男女双方に対する差別禁止とする意義

- ・ 女性についてのみの保護という福祉的な色彩から脱却し、職業上の能力等他の合理性のある根拠に基づき処遇するという考えが明確になること
- ・ 男女間の職域分離の是正が進むとともに、賃金を含む男女間の格差の縮小が図られることが期待されること 等

(3) 男女双方に対する差別の禁止と女性労働者に係る特例措置との関係

- ・ 仮に、男女双方に対する差別を禁止した場合、均等法第9条に規定する特例措置について、①男性もその対象とするのか、②男性も対象とする場合、特例措置として許容される範囲をどうするのか、についても検討が必要。
- ・ 特例措置は、政策的に暫定的な措置として実施されてきたものであり、我が国の女性の置かれた状況、特に男女間格差の現状に十分留意して検討が進められる必要。

3 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱い

(1) 検討の経緯

- ・ 妊娠・出産についての手当てが十分でないと実質的な男女の均等は確保できない。少子・高齢化が進展する中、働く女性が妊娠・出産に伴い不利益を専ら負担するという在り方は望ましくない。
- ・ 現行法制上産休等の母性保護措置はあるが、産休等について解雇以外の局面について規制する規定はなく、この問題の検討が必要。

(2) 我が国における裁判例の動向

最高裁判決では産休取得を理由とした不利益取扱いについて、労務を提供しなかった部分に応じた賃金の減額等は許容されるとしても、法律上の権利行使を抑制し、法律が労働者に権利を保障した趣旨を実質的に失わせるような不利益な取

扱いは許されないと判示。

(3) 諸外国における妊娠・出産等を理由とした不利益取扱い

- ・ いずれも解雇以外の不利益取扱いについても規制
- ・ 妊娠・出産に関して特別な保護を行っていないアメリカにおいても、能率低下・労働不能状態を伴わずに単に妊娠していることのみを理由とした不利益取扱いは禁止
- ・ 妊娠・出産に起因する症状による能率低下や労働不能の場合の取扱いについては、対応は一樣ではない。
- ・ 産休を制度化している国においては、産休からの復帰において、原職又は原職相当職への復帰を求めるのが大勢。

(4) 我が国において妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いを検討するに当たって留意すべきこと

- ① 諸外国においては、解雇以外の不利益取扱いについても規制していること
- ② 育児休業の申出又は取得を理由とした不利益取扱いを禁止している育児・介護休業法とのバランスがとれたものとなる必要があること
- ③ 産休の期間、産後休業の強制休業という性質、諸外国の法制を踏まえれば、産休後に原職又は原職相当職への復帰を求めることも合理性はあると考えられること
- ④ 産休期間中の評価については、仮に休業をしない労働者と同様の扱いを求めれば企業が女性の採用を敬遠する懸念がある一方、法による保護のある産休と一般の疾病等による労働不能とで差を設けることも合理性があるとも言え、前述の最高裁判決の趣旨を踏まえつつ、社会的コンセンサスを形成していく必要があること
- ⑤ 産休以外の母性保護措置、母性健康管理措置を受け又は受けようとしたことを理由とした不利益取扱いについても④と同様に考えられること
- ⑥ 妊娠・出産に起因する症状による能率低下・労働不能を理由とした不利益取扱いについても考え方は④と同様と考えられ、今後裁判例の動向に注視する必要があるが、少なくとも一般の疾病より不利に扱われるべきではないと考えられること

4 間接差別の禁止

(1) 検討の経緯

- ・ 一見男女間で異なる取扱いをしていると言えないが、女性が不利となる制度や運用については、現行の規制では対応が困難な場合がある。
- ・ 間接差別については、平成9年改正均等法検討の際は国会の附帯決議で今後の検討課題とされたが、昨年夏の女子差別撤廃委員会の審査後、益々注目されつつあり、概念の明確化と我が国においてどのようなものが該当するのかにつ

いてのイメージを示すことが必要。

(2) 間接差別の概念

- ・ 一般的に、間接差別とは、外見上は性中立的な規定、基準、慣行等（以下「基準等」という。）が、他の性の構成員と比較して、一方の性の構成員に相当程度の不利益を与え、しかもその基準等が職務と関連性がない等合理性・正当性が認められないものを指す。
- ・ 初めて間接差別の概念が登場したのはアメリカの連邦最高裁判決であり、裁判例を通じて生成・発展した概念がヨーロッパに渡り、裁判例の集積を通じて徐々に具体的イメージが形成。
- ・ 我が国において、間接差別法理に立って判断された裁判例は雇用の分野には見出せないが、世帯主被災要件が男女差別等を招来し、かつ、それらの差別に合理的理由を見出すことができないため、公序良俗に違反すると判示した裁判例があり、今後の動向が注目される。
- ・ 間接差別の概念と他の概念との比較
 - ① いわゆる直接差別との関係：性に基づく取扱いの違いに着目する直接差別に対し、間接差別は、外見上は性中立的な基準等が男女に与える影響の違いに着目するものであり、かつ差別意図の有無は問わない。
 - ② いわゆる結果の平等との関係：間接差別は、格差の存在が前提になるものの、問題となっている基準等に職務との関連性や業務上の必要性等の合理性が認められれば差別とはならないものであり、格差の存在自体を問題とし、数値上の平等という結果自体を直接目的とする結果の平等とは異なる。
 - ③ ポジティブ・アクションとの関係：いずれも女性という集団に与える不合理な障壁の是正を図るという同様の目的を有するが、間接差別は違法という評価を受けるものであるのに対し、ポジティブ・アクションはより望ましい状態に向けた雇用管理等の改善を図るというものであり、効果が異なる。

(3) 諸外国における間接差別法理の状況

- ・ 法律上規定されている違法性の判断方法は、各国ともほぼ同様の手法となっており、原則として、一応どのような事案も間接差別の俎上に載りうる。
- ・ ただし、各国の置かれた状況は異なり、実際の間接差別法理の適用状況については、国によってかなりの違いがある。

(例)・ 不利益の有無の判断基準として、アメリカではEEOCのガイドラインがあるのに対し、イギリスには定まったものはない。

- ・ 取扱い事案として、アメリカは採用・昇進に関するものが多く、賃金、パートタイムに係るものは把握されていないのに対し、イギリスはシングルマザーやパートタイム等に関わる事案が多い。

(4) 我が国において間接差別を検討するに当たって留意すべきこと

- ① 諸外国においては、間接差別について規定の仕方は異なるが、何らかの形で

法規制を行っている状況にあること

② いわゆる結果の平等とは異なること等、間接差別法理の理解の徹底が必要であること

③ どのようなものが間接差別に該当する可能性があるかについて、あらかじめ、イメージを示し、予測可能性を高め法的安定性を高めることが必要であること

④ 間接差別に該当しない場合であっても、ポジティブ・アクションの積極的な推進により機会の均等の実質化のための取組が広く行われることが望まれること

(5) 間接差別として考えられる例 (別添)

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

(1) 検討の経緯

近年、明白な差別は是正されつつあるが、個々人の意識等に起因する男女の処遇差の改善は、ポジティブ・アクションによることが適切。ポジティブ・アクションについては、企業のイメージアップや生産性向上にも資するとの指摘もなされ、ポジティブ・アクションについては、企業の理解は進みつつあるが、なお大きな広がりを持った動きには至っていない。

(2) 諸外国におけるポジティブ・アクションの取組

諸外国において行われている手法は①使用者の自主的取組を尊重する例 (イギリス)、②政府調達企業への雇用状況報告等の提出義務付け・審査を実施する例、(アメリカ)、③雇用状況報告書等の作成を義務付けする例 (フランス・スウェーデン) 等様々であり、女性の登用状況も様々

(3) 我が国においてポジティブ・アクションの効果的推進方策を検討するに当たって留意すべきこと

① ポジティブ・アクションには、職業生活と家庭生活の両立支援施策や採用・登用の基準の明確化等男女双方を対象した幅広い、多様な手法が含まれていることについて、今一層の理解を進めることが重要であること

② 雇用状況報告の作成や雇用状況の改善のための計画の策定を義務付ける等の規制的手法によれば、一定の成果が上がるのが期待される一方、企業・行政にコストも伴うことから、費用対効果を上げる工夫が必要であること

③ ②のような規制的な手法によらず奨励的な手法において実効性を持たせるには、企業へのインセンティブ付与の工夫、特に企業トップに必要性を理解させる仕組みの在り方が重要であること

④ 意欲と能力のある女性の活躍を推進するには、女性のチャレンジを阻む社会制度・慣行の見直しも必要不可欠であり、そのためには、個々の企業の取組だけでなく、様々な分野においてポジティブ・アクションが着実に実施されることも重要であること

間接差別として考えられる例

○ 間接差別に該当するかどうかについては、いずれの事例においても、実際には個別具体的な事案ごとに事実認定を行い、判断していくものである。

○ 外見上性中立的な基準等が一方の性に不利益を与えるか否か及び当該基準等の合理性・正当性に関する使用者の抗弁について、総合的に判断を行うものであることに留意すべきである。

※ 以下の事例のうち②、④、⑥、⑦については、女性に不利益を与えることとなる基準等の適用を受けることについては、職業に関する当該女性自らの意思や選択に基づく結果であるという点で他と異なっており、これを差別の俎上に載せることは性別役割分担等現状の固定化につながる懸念もあることから、そもそも間接差別の俎上に載せるべき事案ではないのではないかと意見も根強かったが、仮に俎上に載せた場合にはどのような場合に間接差別となりうるのかについて整理したものである。

【間接差別として考えられる例】

① 募集・採用に当たって一定の身長・体重・体力を要件としたことにより、女性の採用が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 従事する職務の遂行に当たって一定の身長・体重又は体力を必要とする等、職務関連性があること
- ・ 他の方法によって身長・体重・体力を補うことが困難である、又は機械を購入する等の、より一方の性に不利とならない他の方法を採用すると使用者に過大な負担を生じること 等

※② 総合職の募集・採用に当たって全国転勤を要件としたことにより、女性の採用が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 全国に支店・支社等がある場合であって、異なる地域の支店・支社で管理者としての経験を積むこと、生産現場の業務を経験すること、地域の特殊性を経験すること等が幹部としての職務能力の育成・確保に必要であること
- ・ 組織運営上全国転勤を伴う人事ローテーションを行うことが必要である等業務上の必要性があること

- ・ 実際の運用に当たっては、転勤をする時点において個々の労働者の状況に配慮する等労働者の不利益を緩和する措置を講じていること、またそのことが労働者に周知されていること 等

③ 募集・採用に当たって一定の学歴・学部を要件としたことにより、女性の採用が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 実際に従事する職務の遂行に当たって一定以上の学歴の者が有すると期待される教養・知識や特定の学部で修得される専門知識を必要とする等の職務関連性があること
- ・ 他の方法によってこれらの教養・知識を有しているか否かを判断することが困難である、又はより一方の性に不利とならない他の方法があったとしても当該方法を採用すると使用者に過大な負担が生じること 等

※④ 昇進に当たって転居を伴う転勤経験を要件としたことにより、昇進できる女性の割合が相当程度男性よりも少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 昇進後の職務が、異なる地域の支店・支社での管理者としての経験、生産現場の業務の経験、地域の特殊性の経験等を必要とすること
- ・ 当該企業において人事ローテーション上転居を伴う転勤が必要な場合であって、組織運営上、転居を伴う転勤を経験した者に対して、一定の処遇を与えることにより、企業内のモラルを維持することが必要である等の業務上の必要性があること
- ・ 実際の運用に当たっては、転勤をする時点において個々の労働者の状況等に配慮する等労働者の不利益を緩和する措置を講じていること、また、そのことが労働者に周知されていること 等

⑤ 福利厚生適用や家族手当等の支給に当たって住民票上の世帯主（又は主たる生計維持者、被扶養者を有すること）を要件としたことにより、福利厚生適用や家族手当等の支給を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 原資に制約があることから、福利厚生適用や家族手当等の支給の対象を絞ることが制度の目的や原資の配分上合理的であること
- ・ より一方の性に不利とならない他の方法が存在しない又はより一方の性に不利とならない方法があったとしても当該方法を採用すると使用者に過大な負担が生じること 等

※⑥ 処遇の決定に当たって正社員を有利に扱ったことにより、有利な処遇を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 正社員とパートタイム労働者の間で職務の内容や人材活用の仕組みや運用などが実質的に異なること 等

(※総合職と一般職との間の処遇の違いについても同様。)

※⑦ 福利厚生 of 適用や家族手当等の支給に当たってパートタイム労働者を除外したことにより、福利厚生 of 適用や家族手当等の支給を受けられる女性の割合が男性に比べ相当程度少ない場合において、当該基準等の合理性・正当性に関する以下のような使用者の抗弁が認められない場合。

- ・ 人材活用の仕組みや運用、労働者の定着への期待などが実質的に異なること
- ・ 原資に制約があり、当該福利厚生 of 適用や家族手当等の支給の対象を絞ることが制度の目的や原資の配分上、合理的であり、より一方の性に不利とならない他の方法が存在しない、又はより一方の性に不利とならない方法があったとしても当該方法を採用すると使用者に過大な負担が生じること 等